

Coachen statt Beraten

Motivierte Mitarbeiter - steigende Anforderungen an HR Business Partner und Manager

Mittlerweile ist es schon fast Gewohnheit: Arbeit und Privatleben vermischen sich im Homeoffice immer mehr, die Arbeitszeiten beginnen meist früher und enden weitaus später als „normal“ und die kleinen informellen, kollegialen Gespräche sind rarer geworden. Mitarbeiter und Führungskräfte sind gefordert, sich selbst motiviert und leistungsfähig zu halten... Was aber, wenn dies nicht so ohne Weiteres gelingt?

Hier kommen meist Sie von HR als Sparringspartner ins Spiel...

Stellen wir uns nun folgenden Fall vor:

Peter ist ein geschätzter Mitarbeiter – gehaltlich bereits an der oberen Range angekommen. Sein Chef kommt zu Ihnen, um zu sehen, was an Belohnung so möglich wäre, da Peter spätestens mit Beginn von Corona, aber eigentlich auch schon zuvor, gestresst und unzufrieden wirkt und in seiner Leistung nachlässt. Sein Chef möchte ihn gerne motiviert halten, da er ein wertvoller Mitarbeiter ist, wenngleich er nicht zu den absoluten Leistungsträgern zählt. Es wird schnell deutlich, dass Peters Chef schon alles versucht und angeboten hat, was im Rahmen des Möglichen war. Er hat ihn bereits entlastet und 10% seiner Aufgaben auf andere umverteilt.

Welche Alternativen haben Sie nun?

Lösung 1: Sie nehmen den Auftrag an, wie er ist, beraten die Führungskraft und sehen, ob doch noch irgendwelche Bonuszahlungen möglich sind.

Lösung 2: Sie packen das Problem an der Wurzel und coachen Peters Chef.

Wenn auch Sie das Gefühl haben, dass Lösung 1 auf Dauer nicht nachhaltig und vielleicht auch gar nicht die passende Lösung für das wirkliche Problem ist, dann sind Sie bereits in Richtung Coachingkompetenz unterwegs.

Uptodate in Sachen Coachingkompetenz?



Mit der Coachingkompetenz im Gepäck sind Sie Sparringspartner auf Augenhöhe für Peters Chef.

Stellen wir uns vor, wie das Gespräch ablaufen könnte:

Sie fragen: Was ist denn genau dein Ziel in Bezug auf Peter?

Er antwortet: Dass ich Peter wieder motivieren kann.

Sie fragen: Wie könnte das aussehen??

Er antwortet: Ich müsste ihm die Gehaltserhöhung geben.

Sie fragen: Glaubst du, dass Peter dann wieder motivierter ist?

Er grummelt: Naja eigentlich nicht wirklich - er hatte ja erst kürzlich eine Bonuszahlung und das hat auch nicht wirklich was verändert.

Sie schmunzeln: Ok, dann stellen wir uns mal vor, wir wüssten ganz sicher, dass Du ihn ohne Gehaltserhöhung nachhaltig motivieren könntest. Wie würdest **Du** dann agieren? Stell es dir mal vor...

Er überlegt länger und antwortet dann:

Ich würde mich erstmal hinsetzen und überlegen, wo Peter seine Stärken hat und Peter fragen, was ihn motiviert und woran er wirklich Spass hat.

(Ja klar 😊, wir geben zu hier den Coachingdialog ein wenig abgekürzt zu haben...)

Sie sagen: Das klingt doch sehr gut.

Er antwortet: Ja wirklich und das fühlt sich auch viel besser für **mich** an.

Sie fragen nochmal nach: Was bräuchtest Du noch, um das umsetzen zu können.

Er lächelt und sagt: Ich mache jetzt gleich einen Termin mit Peter aus.

Tatsächlich findet das Gespräch zwischen Peter und seinem Chef noch am gleichen Tag statt. Peters Chef findet heraus, dass Peter wirklich unzufrieden ist, da er ihm ausgerechnet die 10% seiner Aufgaben „abgenommen“ hat, die ihm wirklich Freude bereitet haben. Peters Chef hatte dies in bester Absicht getan, da ihm die Aufgaben nicht so attraktiv erschienen.

Das Gespräch zwischen den beiden über Peters Stärken und die Fragen nach Aufgaben, die Peter inspirieren und motivieren, war sehr fruchtbar. Peter fühlte sich sehr wertgeschätzt und die Ablehnung der Gehaltserhöhung war kein großes Thema mehr.

Peters Chef hatte leuchtende Augen als er davon berichtet. Da Peter sich gerne noch mehr Gedanken über seine Stärken machen möchte und wie er diese so einsetzen kann, dass er in der Arbeit erfüllt und glücklich ist, haben die beiden sich darauf geeinigt, dass Peter ein Coaching machen darf.

Dazu braucht es Coaching und hier kommen Sie wiederum als Sparringspartner ins Spiel.

Gerade in der HR Arbeit ist Coachingkompetenz wertvoll, um Menschen zu unterstützen, den für sie richtigen Platz im Arbeitsleben zu finden.

Aber auch, wenn es ein externer Coach sein soll, hilft ihnen ihre eigene Coachingkompetenz bei der Auswahl des für den Mitarbeiter und seine Themen geeigneten Coachs. Sie können so viel besser den optimalen Fit herstellen und beurteilen, nach welchen Methoden der Coach arbeiten sollte, damit das Thema des Klienten bei ihm gut aufgehoben ist.

Gerhard Hüther (Neurobiologe) hadert mit dem Begriff Motivation. Er spricht davon Menschen zu inspirieren, zu ermutigen und einzuladen, gute Erfahrungen zu machen. Es ist schon lange bekannt, dass Gehaltserhöhungen etc. also Belohnungen eher zu Hygienefaktoren zählen, als dass sie Menschen nachhaltig motivieren könnten.

Was also tun?

Besonders in diesen herausfordernden Zeiten der Veränderungen geht es darum, die Talente der Menschen zu erkennen und sie ihren Stärken entsprechend einzusetzen, um ihre intrinsische Motivation zu fördern, Dinge zu tun, die sie wirklich lieben.

Deswegen dürfen sich auch Personalentwicklungsmaßnahmen mit "entwickeln". Wie etwa die Möglichkeit, für Führungskräfte, sich von Ihnen als Sparringspartner in Führungsfragen des Arbeitsalltags coachen zu lassen.

Hilfe zur Selbsthilfe – wir von der MunichCoachingSchool sind davon überzeugt, dass der Aufbau von Coachingkompetenz bei HR und auch Managern die Fähigkeit von morgen oder gar schon von heute ist, um Mitarbeiter zu enablen, ihre Stärken voll auszuspielen, Erfüllung in ihrer Arbeit zu finden, und so Leistungsträger langfristig im Unternehmen zu halten.

Damit ist für uns mehr als die Kenntnis von Coaching-Techniken - wie etwa gute Fragen zu stellen oder aktiv zuzuhören - gemeint. Für uns von der MunichCoachingSchool braucht es darüber hinaus eine gute Portion an Selbstreflexion - die Voraussetzung, um sämtliche Coaching-Techniken sowie psychologischen Modelle aus einem tieferen Verständnis heraus authentisch und damit erfolgreich anwenden zu können.



Sie sind neugierig geworden?

Mit unserer Coachinausbildung für Leader (egal ob Manager, Fachlich Führender, HR BusinessPartner) machen unsere Teilnehmer in Kleingruppen intensive Erfahrungen in ausgewählten Coaching-Techniken und psychologischen Modellen. Es ist viel Raum für Selbsterfahrung, und der Fokus liegt auf dem praktischen Doing von Coachingsitzungen, um zielgerichtet unterstützen zu können, wenn es darum geht, mit Teamdynamiken zu arbeiten, Konflikte zu klären oder etwa die Leistung Einzelner zu verbessern. Gleichzeitig haben Sie die Möglichkeit sich als international anerkannter Coach bei der internationalen Coaching Federation zertifizieren zu lassen.

Wir laden Sie herzlich ein, einen Blick auf unsere Internetseite zu werfen.

www.munichcoachingschool.de

Oder Kontaktieren sie uns doch gerne

info@munichcoachingschool.de